

**Título:** Contribuição dos factores motivacionais para a satisfação no trabalho

**Autor:** [Fonseca, Anselmo M.](#)

**Orientador:** [Lopes, Albino](#)

**Palavras-chave:** Pessoas  
Trabalho  
motivação  
Satisfação  
People  
Work  
motivation  
Satisfaction

**Data:** 2009

**Resumo:** A motivação é vista, desde meados do Século XX, como o principal factor de satisfação no trabalho, de aumento da produtividade e de melhoria da qualidade dos produtos e serviços. Na conclusão de um curso conducente ao Mestrado em Gestão Global, interessou-nos abordar o valor humano da organização, cujo componente importante é o nível de satisfação das pessoas no trabalho, obtido da avaliação a um leque de variáveis independentes, relacionadas com duas coisas – o conteúdo do trabalho e o contexto do trabalho. O objectivo da presente dissertação é identificar em que medida as variáveis do meio envolvente do trabalho contribui para a satisfação no trabalho. Inspirados na Teoria dos dois Factores (Herzberg, 1959 e 1982) e na Teoria da Avaliação Cognitiva (Deci, 1971), pretendemos justapor a satisfação das pessoas à diferentes variáveis particulares que formam dois subsistemas – o intrínseco ou motivador, que inclui a aprendizagem, as emoções, o trabalho em si, a realização e o reconhecimento; e o extrínseco ou higiénico, que inclui o salário, a supervisão e as condições físicas. Além de uma incursão à literatura especializada, realizamos dois inquéritos em empresas cabo-verdianas, um em Outubro de 2003 e outro em Outubro de 2007, que nos permitiram determinar índices específicos e gerais de satisfação no trabalho, fazer correlações e análises comparativas. Concluimos que as pessoas estão razoavelmente satisfeitas no trabalho, dão mais ênfase aos factores do conteúdo que aos factores do contexto do trabalho, mas a fonte de satisfação varia de categoria por categoria.

Work motivation is viewed, since middle of the 20th Century, as a main factor of job satisfaction, also for increasing of productivity and quality of goods and services. By the ending of a Master's Programme in Global Management, we was moved by a great interest to research and report about the organization human values, important component of which is the people's satisfaction level in work conditions, obtained through an evaluation of a great number of independent variables, related to two items – work content and work context. The main objective of the present dissertation is to identify in which measure the job environmental variables contribute to work satisfaction. Inspired into the Two Factors Theory (Herzberg, 1959, 1982) and into The Cognitive Evaluation Theory (Deci, 1971), we intent to relate people satisfaction to different particular variables, which perform two subsystems – intrinsic or motivator, that includes learning, emotions, work itself, achievement and recognition and; extrinsic or hygienic, that includes salary, supervision and work physical conditions. Besides a specialized literature review, we took up two separated inquiries within capeverdian companies, the first conducted in October, 2003, and the second in October, 2007, which allowed specifics and general job satisfaction indexes, correlations and comparative analysis. We concluded that people are fair satisfied on job, and give more emphasis on work content factors, than on work context factors, but the source of satisfaction is different category by category.

**Descrição:** Mestrado em Gestão Global

**URI:** <http://hdl.handle.net/10071/1363>

**Aparece nas colecções:** [T&D-DM - Dissertações de mestrado](#)